

Wyrok z dnia 14 lutego 2012 r.

II PK 137/11

Wyłączenie umów terminowych spod reżimu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) nie tylko narusza przepisy tej ustawy, ale także prowadzi do nierespektowania dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 327), co w skutkach jest jednoznaczne z naruszeniem prawa krajowego.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 14 lutego 2012 r. sprawy z powództwa Marzeny W. przeciwko Agencji J. Spółce z o.o. Spółce Komandytowej w W. o odszkodowanie i odprawę, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 21 grudnia 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punkcie I. oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy z dnia 29 czerwca 2010 r. [...] w punkcie I. w zakresie oddalenia powództwa o odszkodowanie i przekazał sprawę w tej części Sądowi Rejonowemu dla m.st. Warszawy, VII Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powódka Marzena W. domagała się od pozwanego „J. Sp. z o.o.” Sp. k. w W. odprawy i odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy wyrokiem z dnia 29 czerwca 2010 r. [...] oddalił powództwo po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych. Powódka pracowała u pozwanego od 2

czerwca 2006 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 kwietnia 2006 r. do 31 marca 2011 r. na stanowisku kierownika zespołu analitycznego. Pismem z dnia 30 stycznia 2009 r. wypowiedziano powódce stosunek pracy, nie wskazując przyczyny. Przed wręczeniem wypowiedzenia zaproponowano powódce rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, na co nie wyraziła zgody. W styczniu 2009 r. pracodawca wypowiedział stosunki pracy 22 osobom, 58 złożyło oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron. W lutym 2009 r. wypowiedzenia otrzymało 58 pracowników, 41 złożyło oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron. W styczniu 2009 r. jedna z pracownic pozwanego sporządziła na polecenie zarządu wzór oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron i rozesłała do kierowników sklepów należących do pozwanego. Część pracowników rozwiązała stosunki pracy za porozumieniem stron korzystając z tego wzoru. W okresie od stycznia do marca 2009 r. tego roku pozwany podjął decyzję o likwidacji etatów w sklepach w G. i C. Powódka wystąpiła do Państwowej Inspekcji Pracy o przeprowadzenie kontroli u pozwanego, uzyskała informację, że pozwany nie zachował trybu przewidzianego w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Sąd Rejonowy uznał, że powódka nie wykazała, że jej umowa miała w istocie charakter umowy na czas nieokreślony, a także że w chwili wręczenia jej wypowiedzenia w zakładzie trwały zwolnienia grupowe oraz że wyłącznym powodem rozwiązania z nią stosunku pracy były okoliczności niedotyczące pracownika. Sąd ocenił, że zawarcie umowy na 5 lat nie stanowiło obejścia przepisów ograniczających zatrudnienie terminowe. W związku z tym oddalił powództwo w całości.

Rozpatrując sprawę na skutek apelacji Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 21 grudnia 2010 r. [...] oddalił apelację w zakresie roszczenia o odszkodowanie, uchylił natomiast wyrok w zakresie roszczenia o odprawę. Sąd Okręgowy uznał, że na skutek zaniechań pozwanego dostarczenia listy osób, z którymi rozwiązano stosunki pracy, nie było możliwe ustalenie, z jakich przyczyn to nastąpiło. Poza tym zdaniem Sądu to pracodawca winien wykazać, że zmniejszenie zatrudnienia nie stanowiło przeprowadzenia zwolnień grupowych. Z materiału zgromadzonego w sprawie wynikało znaczne zmniejszenie zatrudnienia, jak i inicjatywa pozwanego przy rozwiązywaniu umów o pracę za porozumieniem stron. Natomiast w zakresie odszkodowania Sąd uznał, że umowa miała charakter terminowy, nie została zawarta

w celu obejścia prawa. Okres 5 lat zaproponowała sama powódka. Trudno też przyjąć, że pozostawała w błędzie co do trwałości takiej umowy, mogła i powinna była bowiem wyjaśnić wszelkie w tym zakresie wątpliwości przy jej nawiązaniu. W związku z powyższym Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki w tym zakresie.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik powódki, zarzucając naruszenie art. 50 § 3 i § 4 k.p., przez odmowę zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z naruszeniem przepisów, a także art. 378 § 1 k.p.c., przez całkowite pominięcie w uzasadnieniu wyroku zarzutu apelacji niezgodności wypowiedzenia z prawem ze względu na zaniechanie przeprowadzenia procedury zwolnień grupowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, tak w zakresie naruszenia prawa procesowego, jak i prawa materialnego. Oba naruszenia są ze sobą związane. Sąd Okręgowy w Warszawie uchylił wyrok Sądu pierwszej instancji do ponownego rozpoznania tylko w zakresie roszczenia o odprawę z tytułu zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracodawcy; nakazując temu Sądowi rozważenie, czy przyczyny wypowiedzenia leżały po stronie pracownika, czy też nie i jaki zakres (grupowy czy indywidualny) miały zwolnienia przeprowadzane u pozwanego pracodawcy. Sąd Okręgowy w Warszawie pozostawił natomiast jako prawomocną tę część wyroku Sądu pierwszej instancji, która odnosiła się do prawa powódki do odszkodowania z tytułu pominięcia przewidzianej procedury zwolnień grupowych, nie rozważając w ogóle tej kwestii, zamykając dywagacje na temat roszczenia powódki o odszkodowanie stwierdzeniem, że niewątpliwie powódka była zatrudniona na czas określony lat pięciu. W efekcie oznaczało to, że zdaniem Sądu Okręgowego w Warszawie umowa terminowa nie korzysta z pełnej ochrony, jaką przewiduje ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego i sama sprawa sprowokowały zagadnienie prawne, czy osoba zatrudniona na czas określony i zwolniona z pracy za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika może zasadnie domagać się odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie jeżeli pracodawca nie przeprowadził zwolnień grupowych w trybie wymaganym ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych

zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Uchylając zatem orzeczenie Sądu pierwszej instancji w zakresie roszczenia o odprawę i wskazując, że należy zbadać przez pryzmat art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. także liczbą zwolnionych pracowników Sąd drugiej instancji winien uchylić wyrok Sądu pierwszej instancji także w zakresie oddalającym roszczenie o odszkodowanie.

Niewątpliwie tryb zwolnień grupowych, jeśli z takimi mamy do czynienia, jest trybem obligatoryjnym, wymaganym przez ustawę bezwzględnie. Postanowienia art. 6 ust. 1, tak jak i art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników mają charakter semiimperatywny. Oznacza to, że pogwałcenie przewidzianych w nim terminów i dokonanie wcześniejszego wypowiedzenia narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (w rozumieniu art. 45 k.p.). Z legalnym (zgodnym z prawem) wypowiedzeniem mamy zatem do czynienia gdy respektowany jest tak art. 3, jak i art. 6 ustawy (wyrok Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2010 r., II PK 32/10, niepublikowany). Uchybienie zatem temu trybowi stanowi - zgodnie z powszechnie przyjętym w judykaturze poglądem - naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę i to niezależnie od tego, czy mamy do czynienia z umowami terminowymi, czy bezterminowymi. Niezgodne zaś z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem oznacza zastosowanie sankcji z art. 45 k.p. i art. 50 § 3 k.p. Innymi słowy, przepisy art. 2-6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się także przy rozwiązywaniu za wypowiedzeniem w ramach zwolnień grupowych umów o pracę na czas określony. W razie naruszenia powołanych przepisów pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 50 § 3 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2008 r., II PK 138/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 134). Szczególne są bowiem cele owej procedury zwolnień grupowych, na która składają się konsultacje z przedstawicielstwem załogi dla zawarcia porozumienia oraz notyfikacje. Przepisy prawa polskiego wzorowane są na prawie unijnym, tj. dyrektywie Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. 225, 12.8.1998, p. 16 - 21; Dz.Urz.U.E - polskie wydanie specjalne 05, t.3, s. 327). Dyrektywa ta wymaga od pracodawcy przeprowadzenia konsultacji w sprawach dotyczących zwolnień zbiorowych z przedstawicielstwem pracowników.

Konsultacje są nieodzownym elementem procedury zwolnień zbiorowych. Zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (zob. wyrok ETS z dnia 27 stycznia 2005 r. w sprawie C-188/03 Irmtraud Junk przeciwko Wolfgang Kühnel, ECR 2005, s. I-885) skuteczność procedury zostałaby naruszona, gdyby pracodawca miał prawo rozwiązać umowę w trakcie konsultacji lub bez konsultacji, dlatego wypowiedzenie może zostać dokonane dopiero po spełnieniu obowiązków wskazanych w art. 2-4 dyrektywy (tj. przeprowadzeniu konsultacji oraz po upływie 30 dni od notyfikowania zwolnień zbiorowych organowi władzy publicznej). Procedury te służą najczęściej ochronie pracownika. Przykładowo termin 2- dniowy, przewidziany w art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych na zawarcie porozumienia, daje pracownikowi gwarancję, że zapowiedziane przez pracodawcę zwolnienia nie nastąpią od razu, że upłynie przynajmniej ten termin, zanim otrzyma wypowiedzenie. Umożliwia mu to przystosowanie się do sytuacji, w tym np. rozpoczęcie poszukiwań nowego zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2010 r., II PK 32/10). Cel bowiem realizowany przez omawianą dyrektywę to nie tylko uposażenie pracownika w odprawę w sytuacji przeprowadzania zwolnień z powodów strukturalnych, technologicznych lub koniunktury, ale wszelkie przypadki zakończenia stosunku pracy bez woli pracownika i zminimalizowanie skutków społeczno-ekonomicznych, jakie zwolnienia grupy pracowników w jednym czasie mogą powodować w kontekście lokalnym lub w środowisku społecznym (por. uzasadnienie wyroku ETS z dnia 15 lutego 2007 r., Athinaiki Chartopoiia AE przeciwko L. Panagiotidis i inni, C -270/05, Zb.Orz. 2007, s. I 1519).

Jak wiadomo sądy krajowe są zobowiązane do interpretacji prawa krajowego w najszerszym z możliwych zakresie w świetle celu dyrektywy (zob. wyrok ETS z dnia 10 kwietnia 1984 r., Sabine von Colson i Elisabeth Kamann przeciwko Land Nordrhein-Westfalen, C.14/83, ECR 1984, s. 01891). Nawet zatem w sytuacji, w której sąd *meriti* uznawałby błędnie, że prawo polskie nie wypowiada się na temat objęcia ochroną umowy terminowej w zakresie trybu zwolnień grupowych, bowiem tryb ten jest zasadniczo powiązany z koniecznością merytorycznego uzasadnienia wypowiedzenia umowy bezterminowej i konsultacją, o której mowa w art. 38 k.p. i nie pomijałby roli i znaczenia notyfikacji, to i tak powinien takiej ochrony udzielić z uwagi na konieczność zsynchronizowania prawa polskiego z powołaną dyrektywą.

Biorąc to wszystko pod uwagę należy przyjąć, że wyłączenie umów terminowych spod reżimu ustawy o zwolnieniach grupowych nie tylko narusza tę ustawę, ale

także prowadzi do nierespektowania dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. (por. wyrok ETS z dnia 8 stycznia 2007 r., Confédération générale du travail (CGT) i inni przeciwko Premier Ministre i Ministre de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement, C - 385/05, Zb. Orz. TE 2007, s. – 611), co w skutkach jest jednoznaczne z naruszeniem prawa krajowego ze wszystkimi tego konsekwencjami (por. wyrok ETS z dnia 8 czerwca 1994 r., C -382/92, ECR 1994, s. I - 2435).

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.

=====